



Sygn. akt II PK 249/15

## **WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 7 grudnia 2016 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Beata Gudowska (przewodniczący)

SSN Maciej Pacuda

SSN Krzysztof Rączka (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa M.D.

przeciwko Gimnazjum [...]

o przywrócenie do pracy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 7 grudnia 2016 r.,

skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego w [...]

z dnia 24 lutego 2015 r., sygn. akt IV Pa .../15,

**uchyła wyrok i przekazuje sprawę Sądowi Okręgowemu w [...]  
do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach  
postępowania kasacyjnego.**

### **UZASADNIENIE**

Wyrokiem z dnia 24 lutego 2015 r., sygn. akt IV Pa .../15 Sąd Okręgowy w [...] oddalił apelację powoda M.D. od wyroku Sądu Rejonowego w [...] z dnia 22 października 2014 r., sygn. akt IV P .../14 i zasądził od powoda na rzecz

pozwanego kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą.

W sprawie ustalono następujący stan faktyczny. M.D. był zatrudniony w pozwanym Gimnazjum od 1 września 1999 r. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, na stanowisku nauczyciela wychowania fizycznego, w pełnym wymiarze czasu. W dniu 3 października 2000 r. powód uzyskał stopień nauczyciela mianowanego.

W roku szkolnym 2013/2014 pozwany zatrudniał 7 nauczycieli wychowania fizycznego: M.G. (18 godzin wychowania fizycznego), J.B. (18 godzin wychowania fizycznego), J.G. (18 godzin wychowania fizycznego), M.N. (14 godzin wychowania fizycznego i 4 godziny „Edukacji dla bezpieczeństwa”), I.K. (4 godziny wychowania fizycznego, 8 godzin muzyki, 4 godziny zajęć artystycznych, 2 godziny plastyki i 1 godzina z wychowawcą) oraz M. B. (20 godzin wychowania fizycznego, 1 godzina z wychowawcą). Wszyscy nauczyciele wychowania fizycznego zatrudnieni u pozwanego w roku szkolnym 2013/2014 posiadali stopień awansu zawodowego - nauczyciel dyplomowany, za wyjątkiem J.B. i powoda, jednak J. B. wykazywał dłuższy staż pracy na stanowisku nauczyciela.

Powód od 7 stycznia 2014 r. wykonywał pracę w świetlicy szkolnej.

W arkuszu organizacyjnym pozwanego na rok szkolny 2014/2015 przewidziano zmniejszenie liczby oddziałów z dotychczasowych 13 do 12 i w związku z tym liczby godzin wychowania fizycznego z 92 do 80. Pozwany przewidział zatrudnienie 6 nauczycieli wychowania fizycznego: M.G. (18 godzin wychowania fizycznego), J.B. (14 godzin wychowania fizycznego), J.G. (14 godzin wychowania fizycznego), M.N. (14 godzin wychowania fizycznego i 4 godziny „Edukacji dla bezpieczeństwa”), I.K. (6 godzin wychowania fizycznego, 5 godzin muzyki, 3 godziny zajęć artystycznych).

Zarządzeniem nr 18/2013 z 24 października 2013 r. Dyrektor pozwanego gimnazjum ustalił kryteria wyselekcjonowania nauczycieli do zwolnienia z przyczyn organizacyjnych. Na podstawie ww. kryteriów pozwany dokonał oceny nauczycieli wychowania fizycznego.

Wszyscy nauczyciele wychowania fizycznego cechowali się wyższą od powoda oceną pracy nauczyciela - wyróżniającą (powód - dobrą), większymi

osiągnięciami dydaktycznymi, dodatkowymi kwalifikacjami - uprawnieniami instruktorskimi w różnych dziedzinach sportowych, wyższym stopniem inicjatywności. W okresie ostatnich pięciu lat pracy powód miał najwyższy poziom absencji w pracy. M. G. jest radnym powiatowym, natomiast M. N. przewodniczącym Komisji Między zakładowej NSZZ „Solidarność” Oświaty i Wychowania w L.. W związku z powyższym pracodawca wytypował do zwolnienia M.D..

W dniu 14 maja 2014 r. pozwany zawiadomił organizację związkową reprezentującą powoda - NSZZ „Solidarność” o zamiarze rozwiązania z nim stosunku pracy, a następnie w dniu 21 maja 2014 r. zawiadomienie uzupełnił. W dniu 28 maja 2014 r. pozwany otrzymał odpowiedź. Od 27 maja 2014 r. powód przebywał na zwolnieniu lekarskim. W dniu 28 maja 2013 r. pozwany wysłał powodowi oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy z zachowaniem okresu wypowiedzenia, w którym jako przyczynę wskazano: „zmiany organizacyjne na rok szkolny 2014/2015 powodujące zmniejszenie oddziałów” i skutkujące zmniejszeniem ilości godzin wychowania fizycznego z 92 na 80. Pozwany przedstawił w oświadczeniu wnioski analizy porównawczej wszystkich nauczycieli wychowania fizycznego. Doręczenie oświadczenia nastąpiło 9 czerwca 2014 r. Powód podjął czynności zmierzające do podjęcia służby w Narodowych Siłach Rezerwowych.

Pozwem wniesionym w dniu 13 czerwca 2014 r. skierowanym przeciwko Gimnazjum w L. powód M.D. wniósł o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia mu stosunku pracy dokonanego w dniu 9 czerwca 2014 r. z naruszeniem art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela oraz o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów procesu według norm prawem przepisanych.

Wyrokiem z dnia 22 października 2014 r. Sąd Rejonowy w [...] IV Wydział Pracy zasądził od pozwanego Gimnazjum [...] na rzecz powoda M.D. kwotę 3.292,58 zł tytułem wynagrodzenia za okres wypowiedzenia - wrzesień 2014 r. z ustawowymi odsetkami od dnia 1 września 2014 r. do dnia zapłaty. W pozostałym zakresie powództwo oddalił. Zasądził przy tym od powoda na rzecz pozwanego kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów procesu - kosztów zastępstwa procesowego, a

także nakazał ściągnąć od powoda na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego w [...] kwotę 30 zł tytułem należnej opłaty sądowej.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy zważył, że w pozwanej szkole zaistniały podstawy uzasadniające rozwiązanie z powodem stosunku pracy w postaci zmian organizacyjnych. Już w roku szkolnym 2013/2014 pozwany nie dysponował taką ilością godzin w ramach tego przedmiotu, aby zapewnić siedmiu nauczycielom wychowania fizycznego zatrudnienie w pełnym wymiarze zajęć.

W ocenie Sądu Rejonowego dokonany przez pozwanego wybór nauczyciela wychowania fizycznego nie był ani dowolny, ani dla powoda dyskryminujący. Pozwany dokonał analizy pracy nauczycieli pod kątem kryteriów przyjętych zarządzeniem Dyrektora pozwanego z 24 października 2013 r., które nie budziły wątpliwości Sądu odnośnie ich obiektywności i celowości.

Zasadny był w ocenie Sądu Rejonowego zarzut naruszenia przez pozwanego przepisów art. 20 ust. 3 ww. ustawy. Nie ulegało bowiem wątpliwości, że pozwany złożył powodowi oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy z naruszeniem terminu wskazanego w ww. przepisie. Nie usprawiedliwia tego fakt konieczności uzupełnienia zawiadomienia skierowanego do organizacji związkowej, czy nieobecności powoda spowodowanej chorobą.

W związku z powyższym Sąd Rejonowy zasądził od pozwanego Gimnazjum [...] na rzecz powoda M.D. kwotę 3.292,58 zł tytułem wynagrodzenia za skrócony okres wypowiedzenia - wrzesień 2014 r. z ustawowymi odsetkami od dnia 1 września 2014 r. do dnia zapłaty, zaś w pozostałym zakresie powództwo oddalił.

Wyrok Sądu Rejonowego zaskarżył apelacją powód w części oddalającej powództwo.

Sąd Okręgowy w [...] wyrokiem z dnia 24 lutego 2015 r., sygn. akt IV Pa .../15 oddalił apelację powoda uznając ją za niezasadną.

Sąd Okręgowy uznał, że Sąd I Instancji przeprowadził prawidłowo postępowanie dowodowe i ustalił prawidłowo stan faktyczny, który sąd odwoławczy przyjął za własny. Sąd Okręgowy nie podzielił jednak ustaleń prawnych Sądu Rejonowego w przedmiocie skróconego okresu wypowiedzenia i przyjęcie, że stosunek pracy łączący strony ustał z dniem 30 września 2014 r.

W ocenie Sądu Okręgowego w [...] pozwany nie miał woli skrócenia powodowi okresu wypowiedzenia stosunku pracy, a więc stanowisko Sądu Rejonowego w tym zakresie pozbawione było podstaw faktycznych i prawnych.

Wola pozwanego było rozwiązane z powodem stosunku pracy za trzymiesięcznym wypowiedzeniem upływającym w dniu 31 sierpnia 2014 r. i wynika to wprost z treści wypowiedzenia.

Ostatecznie jednak, w ocenie Sądu Okręgowego, wypowiedzenie powodowi stosunku pracy nie naruszyło prawa. Zdaniem Sądu II Instancji, zgodnie z treścią art. 61 k.c., stosowanego w sposób odpowiedni na mocy art. 300 k.p., oświadczenie woli które ma być złożone innej osobie, jest złożone z chwilą, gdy doszło do niej w taki sposób, że mogła zapoznać się z jego treścią.

Pozwany przesłał oświadczenie woli o rozwiązaniu stosunku pracy za wypowiedzeniem na adres zamieszkania powoda, zatem, w ocenie Sądu Okręgowego pierwszą „chwilą” w której powód mógł zapoznać się z treścią oświadczenia woli pozwanego był moment, w którym doręczyciel próbował doręczyć powodowi pismo, ale go nie zastał, czyli dzień 29 maja 2014 r., a kolejnymi „chwilami” były kolejne dni, w których pismo pozostawało do odbioru w Urzędzie Pocztowym L. 1.

Powód nie tylko nie wykazał, ale nawet nie zarzucił, iż przedmiotowego pisma nie mógł odebrać z obiektywnych, niezależnych od siebie powodów, a przecież to jego obciąża ciężar dowodu wykazania, że oświadczenie woli pozwanego doszło do niego w innym niż wynika z przedstawionych wyżej zważeń, czasie.

Obowiązkiem i rolą pracodawcy nie jest poszukiwanie pracownika. Skoro więc pozwany pracodawca wysłał swoje oświadczenie woli na znany sobie adres powoda to w ocenie Sądu Okręgowego w żadnym wypadku nie można przyjąć, jak uczynił to Sąd Rejonowy za powodem, że wypowiedzenie umowy o pracę powodowi nastąpiło 9 czerwca 2014 r.

W konsekwencji skoro pismo pozwanego o wypowiedzeniu powodowi stosunku pracy doszło do powoda w taki sposób, że mógł zapoznać się z jego treścią w miesiącu maju 2014 r. to pozwany nie naruszył przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę.

W świetle wyżej przytoczonych zważeń, i w ich konsekwencji bez znaczenia pozwanego był, zdaniem sądu odwoławczego, zarzut powoda, że jego stosunek pracy podlega ochronie z uwagi na zawarcie kontraktu na wykonywanie obowiązków w ramach Narodowych Sił Rezerwowych i posiadaniem przydziału kryzysowego, gdyż kontrakt ten został zawarty już po ustaniu zatrudnienia powoda w pozwanej Szkole, które nastąpiło z dniem 31 sierpnia 2014 r.

Powyższy wyrok zaskarżył w całości skargą kasacyjną powód, wnosząc o:

1. przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania,
2. zmianę zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego przez uznanie wypowiedzenia powodowi stosunku pracy za bezskuteczne oraz zasądzenie na jego rzecz od strony pozwanej zwrotu kosztów procesu według norm przepisanych, ewentualnie o
3. uchylenie zaskarżonego wyroku i skierowanie sprawy do ponownego rozpoznania przez Sąd Okręgowy, Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w [...] i rozstrzygnięcia o kosztach procesu za postępowanie kasacyjne.

Skarżący zarzucił zaskarżonemu wyrokowi naruszenie prawa materialnego przez błędną jego wykładnię lub niewłaściwe zastosowanie. Skarżący wskazał na naruszenie: - art. 61 k.c. przez przyjęcie fikcji jakoby oświadczenie woli strony pozwanej zawierające wypowiedzenie powodowi stosunku pracy doszło do niego w momencie, gdy doręczyciel próbował po raz pierwszy doręczyć powodowi pismo, t.j. już w dniu 29 maja 2014 r.,

- nie zastosowanie art. 139 § 1 k.p.c., który znajduje odniesienie również do terminów doręczania pism innych aniżeli tylko sądowe i w konsekwencji pominięcie, że przy jego prawidłowym zastosowaniu powód miał czas na odbiór oświadczenia woli j.w. strony pozwanej do dnia 11 czerwca 2014 r., a skoro miał on miejsce w dniu 9 czerwca 2014 r. to oznaczało to, że dopiero w tej dacie zapoznał się z jego treścią.

Wskutek powyższych uchybień doszło w ocenie skarżącego do naruszenia:

- art. 20 ust. 3 Karty Nauczyciela przez przyjęcie dopuszczalności rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem zatrudnionym na podstawie mianowania w terminie innym niż koniec roku szkolnego.

- art. 118a ust. 1 ustawy z 21 listopada 1967 r. o powszechnym obowiązku obrony Rzeczypospolitej Polskiej (jednolity tekst: Dz.U. z 2012 r., poz. 461 z p.zm.), gdyż powód posiada zawarty w listopadzie 2014 r. kontrakt na wykonywanie obowiązków w ramach Narodowych Sił Rezerwowych i kartę przydziału kryzysowego, a skoro jego stosunek pracy wypowiedziany w dniu 9 czerwca 2014 r., trwa nadal, do dnia 31 sierpnia 2015 r. to wypowiedzenie to powinno być uznane za bezskuteczne.

Pozwany nie składał odpowiedzi na skargę kasacyjną.

Sąd Najwyższy zważył co następuje:

Skarga kasacyjna jest uzasadniona.

Stosownie do art. 398<sup>13</sup> § 1 i 2 k.p.c., Sąd Najwyższy rozpoznaje sprawę w granicach skargi kasacyjnej (jej podstaw) i jest związany ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia, jeżeli skarga nie zawiera zarzutu naruszenia przepisów postępowania (bądź jeżeli taki zarzut okaże się niezasadny).

W pierwszej kolejności należy wskazać, że słuszny okazał się zarzut naruszenia przez Sąd Okręgowy w [...] przepisów dotyczących składania oświadczeń woli i doręczeń, tj. art. 61 k.c. oraz art. 139 § 1 k.p.c. poprzez przyjęcie, że oświadczenie pracodawcy zostało powodowi skutecznie doręczone z dniem pierwszego awizowania przesyłki w miejscu zamieszkania powoda.

Polski ustawodawca przyjął w art. 61 k.c. tzw. kwalifikowaną teorię doręczenia, zgodnie z którą oświadczenie woli jest skutecznie złożone z chwilą, gdy dotarło do adresata w taki sposób, że mógł się on z nim zapoznać. Przepis ten, ani żaden inny przepis nie wyjaśnia wprost, w jakim momencie należy uznać za doręczoną przesyłkę zawierającą oświadczenie woli pracodawcy w sytuacji, gdy adresat jest nieobecny w miejscu zamieszkania.

Sąd Okręgowy przyjął, że chwilą skutecznego doręczenia pracownikowi oświadczenia woli pracodawcy jest dzień pierwszego awizowania przesyłki zawierającej oświadczenie woli. W ocenie Sądu II Instancji jest to pierwsza „chwila”,

z jaką pracownik mógł zapoznać się z oświadczeniem woli pracodawcy. Z poglądem Sądu Okręgowego nie sposób się jednak zgodzić.

Jak bowiem wynika z dominującego orzecznictwa Sądu Najwyższego za dzień, w którym pracownik mógł zapoznać się z oświadczeniem woli pracodawcy należy uznać dopiero siódmy dzień po ponownym awizowaniu przesyłki zawierającej oświadczenie pracodawcy (zob. np. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 10 października 2013 r., II PK 13/13, OSNP 2014 nr 9, poz. 125 i wskazane w nim orzecznictwo, z dnia 5 października 2005 r., I PK 37/05, OSNP 2006 nr 17-18, poz. 263). Dopiero podwójne nieskuteczne awizowanie przesyłki stwarza bowiem domniemanie faktyczne, że adresat mógł zapoznać się z treścią oświadczenia woli zawartego w przesyłce. Jest to przy tym domniemanie, które może zostać obalone odpowiednim dowodem.

W zaskarżonym wyroku zatem niesłusznie uznano, że oświadczenie woli o rozwiązaniu z powodem stosunku pracy zostało skutecznie złożone powodowi w dniu 29 maja 2014 r. i od tego dnia należało liczyć okres wypowiedzenia stosunku pracy. Prawidłowych ustaleń dokonał w tym zakresie Sąd Rejonowy przyjmując jako datę doręczenia 9 czerwca 2014 r.

W konsekwencji uznać należy za zasadny również zarzut naruszenia art. 20 ust. 3 Karty Nauczyciela, bowiem przyjęcie za datę doręczenia oświadczenia pracodawcy dnia 9 czerwca 2014 r. powoduje, że okres wypowiedzenia upłynął w przypadku powoda z dniem 30 września 2014 r., a zatem w trakcie, a nie z końcem roku szkolnego, co też uwzględnił Sąd Rejonowy w swoim wyroku.

Sąd Okręgowy winien jednak zważyć, czy Sąd I Instancji prawidłowo określił wysokość odszkodowania należnego powodowi, jak bowiem wynika z art. 49 k.p. w razie zastosowania okresu wypowiedzenia krótszego niż wymagany, umowa o pracę rozwiązuje się z upływem okresu wymaganego, a pracownikowi przysługuje wynagrodzenie do czasu rozwiązania umowy.

Przepis art. 49 k.p. częściowo powtarza treść art. 32 § 2 k.p., według którego rozwiązanie umowy o pracę (za wypowiedzeniem) następuje z upływem okresu wypowiedzenia. Większe znaczenie ma druga część art. 49 k.p. przyznająca pracownikowi prawo do wynagrodzenia do końca właściwego okresu wypowiedzenia. Jest to jeden z przepisów - w ujęciu art. 80 k.p. - przyznających



prawo do wynagrodzenia za czas niewykonywania pracy. Stanowi on samodzielną regulację i nie stosuje się w tej sytuacji art. 81 § 1 k.p., przyznającego pracownikowi prawo do wynagrodzenia - w ograniczonej wysokości - za czas, w którym pracownik jest gotów do wykonywania pracy, lecz doznaje przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy.

Właściwy okres wypowiedzenia jest to okres, jaki powinien upłynąć między złożeniem oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę, a dniem jej rozwiązania. Minimalne okresy wypowiedzenia określone są w Kodeksie pracy oraz w innych ustawach - tak jak w rozpoznawanej sprawie w Karcie Nauczyciela. Mogą być też określone w układach zbiorowych pracy i - pod pewnymi warunkami - w umowach o pracę. Okresy wypowiedzenia określone w tych aktach w miesiącach lub tygodniach z reguły mogą kończyć się tylko w oznaczonych dniach, to jest na koniec miesiąca lub tygodnia (tak np. art. 30 § 2<sup>1</sup> k.p.). Dopuszczalność rozwiązania umowy tylko w tych dniach - zwanych terminem wypowiedzenia - powoduje przedłużenie okresu wypowiedzenia ponad liczbę miesięcy lub tygodni określoną jako wymiar okresu wypowiedzenia (chyba że wypowiedzenie zostało złożone - odpowiednio - ostatniego dnia miesiąca lub tygodnia). Wynika to wprost z art. 32 § 2 k.p. stanowiącego, że rozwiązanie umowy następuje z upływem okresu wypowiedzenia, a na mocy art. 30 § 2<sup>1</sup> k.p. okres ten, obejmujący tydzień lub miesiąc albo ich wielokrotność, kończy się odpowiednio w sobotę lub w ostatnim dniu miesiąca.

Te reguły należy stosować także do wypowiedzenia na podstawie art. 20 ust. 3 Karty Nauczyciela, w którym przewidziano termin wypowiedzenia na koniec roku szkolnego. Karta Nauczyciela częściowo reguluje prawa i obowiązki szkoły w zakresie wypowiedzenia nauczycielowi stosunku pracy, lecz sankcje ich naruszenia są określone w Kodeksie pracy (art. 91c ust. 1 Karty Nauczyciela). Oznacza to, że jeżeli jedyną wadliwością wypowiedzenia nauczycielowi stosunku pracy jest zastosowanie przez szkołę zbyt krótkiego okresu wypowiedzenia przez sprzeczne z prawem oznaczenie terminu jego upływu przed końcem roku szkolnego, to stosunek pracy rozwiązuje się z upływem okresu właściwego i do tego czasu nauczyciel ma prawo do wynagrodzenia, natomiast nie służy mu roszczenia

przewidziane w art. 45 § 1 k.p. (art. 49 k.p. w związku z art. 20 ust. 3 i art. 91c ust. 1 Karty Nauczyciela).

W związku z powyższym należy uznać, że okres wypowiedzenia stosunku pracy nauczyciela na podstawie art. 20 ust. 3 Karty Nauczyciela może się skończyć wyłącznie z końcem roku szkolnego i to tego dnia ulega rozwiązaniu stosunek pracy z nauczycielem.

Sąd Okręgowy winien również ponownie zważyć podnoszony przez skarżącego zarzut naruszenia art. 118a ust. 1 ustawy z 21 listopada 1967 r. o powszechnym obowiązku obrony Rzeczypospolitej Polskiej, bowiem Sąd Okręgowy nie zbadał należycie tego zarzutu, opierając się na błędnym ustaleniu terminu złożenia wypowiedzenia i upływu okresu wypowiedzenia w stosunku do powoda, natomiast w świetle wskazanych powyżej braków zaskarżonego orzeczenia niezbędne jest również zajęcie stanowiska przez Sąd Okręgowy odnośnie tego zarzutu, Sąd winien przy tym zbadać także, czy powoływanie się na wskazany przepis prawny i przewidzianą w nim ochronę nie stanowi w stanie faktycznym niniejszej sprawy nadużycia prawa i czy nie mieści się w związku z tym w dyspozycji art. 8 k.p.

W związku z powyższym orzeczono jak w sentencji, zgodnie z art. 398<sup>15</sup> § 1 k.p.c.

O kosztach orzeczono na podstawie art. 108 § 2 w związku z art. 398<sup>21</sup> k.p.c.